

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERHASIL INDONESIA GEMILANG

Fathur Rosi

rosifathur0905@gmail.com

nurul widyawati

nurulwidyawati@yahoo.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of Leadership Style, Work Environment, and Motivation as well as to find the most dominant influence among the independent variables on Employee Performance at PT Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya. The population in this research is focusing on employees and human resource development (HRD) at PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya. The sampling technique using purposive sampling by using 100 people respondents. The analysis method that been used is multiple linear regression analysis with using SPSS (Statistical Product and Service Solution) tool. The classical assumption test that been used meets the specified criteria; the model feasibility test shows that this model is feasible to use and the leadership style variables have a huge influence of all independent variables; t test and regression show leadership style, work environment, and motivation have a significant and positive influence on the employee performance. PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) is expected to pay attention to leadership style, work environment, and motivation because it can influenced employee performance.

Keywords: Leadership style, work environment, motivation and employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi serta untuk mencari pengaruh yang paling dominan di antara variabel bebas terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah berfokus kepada karyawan serta human resource development (HRD) pada PT Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan menggunakan 100 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution). Uji asumsi klasik yang digunakan telah memenuhi kriteria yang ditentukan; uji kelayakan model menunjukkan bahwa model ini layak untuk digunakan dan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar dari semua variabel independen; uji t dan regresi menunjukkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) diharapkan dapat memperhatikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan modernisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk lebih bersikap responsif terhadap semua perkembangan yang terjadi agar mampu bertahan, terus berkembang dan akan mampu mencapai tujuannya. Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi, oleh karena itu jika kinerja karyawan kompetitif maka perusahaan memiliki keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai kinerja yang kompetitif, salah satu komponen yang sangat penting adalah sumber daya manusia atau individu sebagai anggota organisasi. SDM merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang harus dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan

efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan daya guna sumber daya manusia dalam perusahaan, dengan tujuan untuk dapat memberikan suatu satuan kerja yang efektif.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sehingga manajemen yang baik sangat bergantung pada hal tersebut. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berperan dalam mempengaruhi agar mempunyai keinginan bekerja secara efektif. Optimisme dan pengetahuan yang mampu disalurkan oleh pemimpin terhadap karyawan dapat membuat karyawan melaksanakan tugas dengan baik. Selain itu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama, dengan kata lain karyawan selalu menyorot pemimpinnya sehingga seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh yang baik. Penelitian yang dilakukan Satria (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Kediri. Hasil penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajra (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi karyawan di suatu perusahaan baik fisik maupun non fisik. Menurut Suprayitno dan Sukir (2007 : 25) menyatakan bahwa "Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapatkan perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya".

Oleh karena itu lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung pada karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja dapat membuat rasa nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja bagi karyawan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai atau tidak kondusif maka hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga pada akhirnya juga dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sebuah motivasi, Menurut Bangun (2012:312) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, untuk itu peningkatan motivasi sangat diharapkan demi memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain (1) Apakah Gaya Kepemimpinan secara

langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya? (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya?(3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya? (4) Manakah diantara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya? Dengan memperhatikan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya. (4) Untuk mengetahui diantara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Handoko (2012:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, recruitment, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013:170) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Susanti (2013:29) menyatakan bahwa peran kepemimpinan adalah memberikan bimbingan dan arahan kepada anak buahnya serta sudah wajib untuk memberikan latihan, alat-alat, sumber daya, kekuasaan, tanggung jawab, kebebasan dan dorongan termasuk menanggung resiko dan kepercayaan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Jumhur (2013:29-34) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai arti bahwa memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama, mengkomunikasikan tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi, dan memberikan masukan kepada karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan adalah cara atau pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya, sehingga kinerja dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Secara fungsional lingkungan kerja tidak ikut andil dalam melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung bagi karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan yang kondusif akan membawa

dampak positif bagi kelangsungan karyawan, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan dalam bekerja.

Motivasi

Menurut Bangun (2012:313) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selain itu Bangun juga menyatakan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi juga merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa ada unsur paksaan.

Kinerja Karyawan

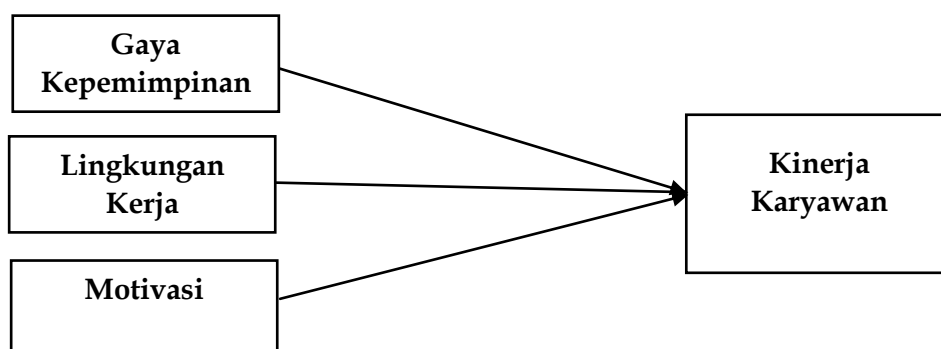
Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), secara sederhana pengertian kinerja merupakan "hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah (bkd) kota kediri (Satria, 2015), pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pt. luxindo nusantara kota semarang (Lestari, 2015), pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. indonesia power semarang (Putra, 2014), pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan badan kepegawaian daerah kabupaten agam (Fajra, 2011), pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt. indomulti plasindo di kota semarang (Veronica, 2011), pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi ud pabrik ada plastic (Surjosuseno, 2015).

Model Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar 1:



Gambar 1
Model Konseptual

Pengembangan Hipotesis

- H₁: Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG).
- H₂: Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG).
- H₃: Motivasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG).
- H₄: Salah satu variable bebas mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG).

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:57) menyatakan bahwa penelitian ini merupakan jenis penelitian Kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menampilkan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah para karyawan termasuk human resource development (HRD) pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu untuk sampel pada penelitian ini adalah responden yang memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) Karyawan yang terdaftar pada data HRD PT Berhasil Indonesia Gemilang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:193) menyatakan bahwa data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer diperoleh melalui hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini diperlukan untuk mengetahui langsung tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Berhasil Indonesia gemilang (BIG).

Berdasarkan sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan pengumpulan data dengan cara teknik kuisionair dengan cara menyebarkan kuisionair yang berupa pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Teknik yang lainnya dengan menggunakan wawancara yang dilakukan secara langsung kepada responden. Hal ini dilakukan untuk memperjelas pertanyaan yang dianggap kurang jelas oleh responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan (GK)

Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam proses mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu penerapan gaya kepemimpinan pada tiap-tiap perusahaan pasti akan berbeda dikarenakan berbagai faktor seperti budaya, karakter, dan lingkungan. Pada PT. Berhasil indonesia gemilang (BIG) yang memiliki wilayah distribusi luas serta karyawan dari berbagai suku dan budaya yang berbeda maka diperlukan penerapan gaya kepemimpinan agar kinerja keryawan menjadi lebih efektif. Adapun indikator menurut Robbins (2015:92) sebagai berikut: (1) Kepemimpinan direktif (2)

Kepemimpinan suportif (3) Kepemimpinan partisipatif (4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

Lingkungan Kerja (LK)

Menurut Sunyoto (2015: 38) menyatakan bahwa beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi adalah hubungan antar karyawan, kebisingan ruang kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Adapun indikator dari lingkungan kerjasebagai berikut: (1) Hubungan antar karyawan (2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja (3) Peraturan kerja (4) Penerangan (5) Sirkulasi udara (6) Keamanan.

Motivasi (MT)

Menurut Hasibuan (2012b:105), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Adapun indikator dari motivasi sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisik (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (3) Kebutuhan sosial (4) Kebutuhan akan penghargaan (5) Kebutuhan perwujudan diri.

Kinerja Karyawan (KR)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Kasmir (2016: 208) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: (1) Kualitas kerja (2) Kuantitas kerja (3) Waktu (4) Penekanan biaya (5) Pengawasan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) menyatakan bahwa uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas dalam penelitian diartikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Santoso, 2011), Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid. Jika r hasil negatif, serta r hasil $>$ r tabel, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) menyatakan bahwa uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Ghozali (2013:48) menyatakan bahwa dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha*, yang nilainya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model penelitian yang digunakan adalah model regresi linier berganda, model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dari variabel-variabel bebas terhadap

variabel terikat dengan membuat persamaan garis linier berganda, dengan rumus sebagai berikut.

$$KR = a + b_1GK + b_2LK + b_3MT + e_i$$

Keterangan:

KR	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
GK	= Gaya Kepemimpinan
LK	= Lingkungan Kerja
MT	= Motivasi
$\beta_1 - \beta_3$	= Koefisien Regresi
e_i	= Kesalahan atau gangguan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dengan dasar pengambilan keputusan nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini bahwa data tersebut berdistribusi normal. Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal P-P Plot of regression standard, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dengan cara menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Suatu model regresi menunjukkan adanya Multikolinieritas jika: (1) Tingkat korelasi > 95% (2) Nilai Tolerance < 0,10 (3) Nilai VIF > 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dasar analisis adalah: (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut: (a) Jika

nilaisignifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian ini dapat dikatakan tidak layak (b) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97) menyatakan bahwa analisis koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu yang memberikan pengaruh sangat besar. Langkah-langkah pengujiannya apabila r^2 berada diantara 0 dan 1, berarti: (a) Apabila $r^2 = 1$ atau mendekati 1 (r^2) terjadi pengaruh yang dominan atau kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat (b) Apabila r^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai r^2) terjadi pengaruh yang lemah antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis (Uji T)

Menurut Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah: (a) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial variabel bebas (GK_1 , LK_2 , dan MT_3) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (KR) = hipotesis ditolak (b) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial variabel bebas (GK_1 , LK_2 , dan MT_3) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (KR) = hipotesis ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian berdsarkan jenis kelamin dan usia tampak pada tabel sebagai berikut:

Usia	Jumlah (orang)	Prosentase
17 thn – 22 thn	0	0%
23 thn – 28 thn	57 orang	58%
29 thn – 34 thn	34 orang	34%
34 thn keatas	9 orang	9%
Total	100 orang	100%

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja pada PT. Bersatu Indonesia Gemilang sebagian besar berusia 17-22 tahun sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, berusia 23-28 tahun sebanyak 57 orang dengan presentase 57%, berusia 29-34 tahun sebanyak 34 orang dengan presentase 34% dan responden yang berusia 34 tahun keatas sebanyak 9 orang dengan presentase 9%.

Tabel 2
Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase
Laki-laki	42 orang	42 %
Perempuan	58 orang	58 %
Total	100 orang	100 %

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan yang bekerja pada PT. Bersatu Indonesia Gemilang sebagian adalah laki-laki sebanyak 42 orang dengan presentase 42%, sedangkan responden perempuan sebanyak 58 orang dengan presentase 58%.

Tanggapan Responden

Tanggapan responden berkaitan dengan harga, promosi, dan kualitas pelayanan sertakeputusan pembelian yang tampak pada Tabel 3:

Tabel 3
Tanggapan Responden

Variabel	Total Mean
Gaya Kepemimpinan	3.62
Lingkungan Kerja	3.87
Motivasi	3.99
Kinerja Karyawan	3.99

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari Table 3 pada variabel harga, promosi, kualitas pelayanan dan keputusan pembelian terlihat rata-rata responden memberikan tanggapan yang menyatakan setuju. Hasil ini diindikasikan dengan rata-rata tanggapan responden dalam kelas interval termasuk kategori $3,40 < x \leq 4,20$ yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa seluruh 21 item pertanyaan mempunyai nilai r hitung > dari r tabel, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang berjumlah 21 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian reliabilitas didapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,922 lebih besar dari 0,70 yang berarti butiran-butiran pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya *reliable* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Berhasil indonesia gemilang secara linear. Hasil pengujian regresi linier berganda melalui alat hitung program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Mode	1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	0,563	0,270		2,081	0,040	
	GK	0,407	0,069	0,517	5,926	0,000	0,801
1	LK	0,250	0,100	0,198	2,494	0,014	0,647
	MT	0,234	0,110	0,222	2,119	0,037	0,768

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari data Tabel 4 persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$KP = 0,563 + 0,407GK + 0,250LK + 0,234MT + e_i$$

Dari persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Besarnya nilai konstanta (a) adalah 0,563 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari harga, promosi, dan kualitas pelayanan = 0, maka keputusan pembelian secara *online* di shopee.co.id sebesar 0,563. Hal ini berarti pt. Berhasil indonesia gemilang harus terus meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi agar terus meningkat. 2) Dari semua model yang digunakan dalam penelitian menunjukan arah hubungan positif (searah) dengan kinerja karyawan pada pt. Berhasil indonesia gemilang. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai, serta semakin baiknyalingkungan kerja dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada pt. Berhasil indonesia gemilang. Dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

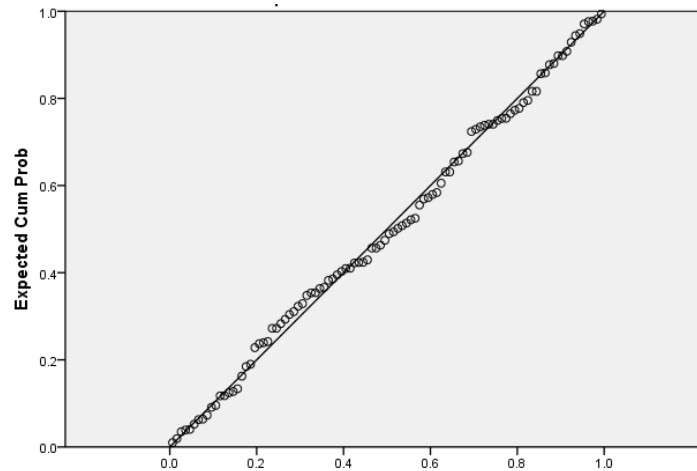
Unstandardized Predicted Value	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,989
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,282

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,282 > 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan Grafik

Grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Sumber: data primer diolah, 2018

Jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS diperoleh hasil :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

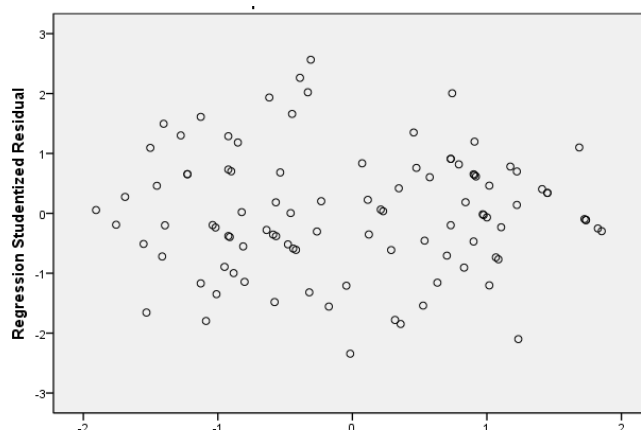
Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
Gaya	0,393	2,544	Bebas Multikolinieritas
Kepemimpinan	0,478	2,094	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,273	3,667	Bebas Multikolinieritas
Motivasi			

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *variance influence factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, sedangkan nilai *tolerance* mendekati 1. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik *scatterplot* dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut :



Gambar 3
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari Gambar 3 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola yang jelas, tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model penelitian.

Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi linier berganda. Kriteria pengujian ini dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F dengan ketentuan jika nilai signifikan $F > 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji f model regresi dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,979	3	7,326	79,282	0,000 ^b
	Residual	8,871	96	0,092		
	Total	30,850	99			

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari hasil output analisa SPSS Tabel 7 dapat dilihat nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sebesar 79,282 menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis berikutnya dan Berdasarkan tingkat signifikansinya maka disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan ditentukan seberapa baik persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan oleh PT. Berhasil Indonesia Gemilang.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi berganda (R^2) dapat dilihat pada Tabel 8, sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,844	0,712	0,703	0,30398

Sumber: data primer diolah, 2018

Tabel 8 menunjukkan menunjukkan nilai R²(R Square) sebesar 0,712 atau sebesar 71,2%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi adalah sebesar 71,2% sedangkan sisanya 28,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu yang memberikan pengaruh yang paling besar.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model		Partial (r)	Correlations r ²
1	(Constant)		
	Gaya	0,517	0,324
	Kepemimpinan		
	Lingkungan Kerja	0,247	0,137
	Motivasi	0,211	0,116

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari Tabel 9 dapat disimpulkan bahwa variabel variabel gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang karena mempunyai koefisien determinasi paling besar yaitu 32,4%.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan membandingkan sig-value dengan sig α untuk masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hubungan Variabel	UnStandardized Coefficient	Sig-value	*Sig α	Keputusan
Gk → KR	0,403	0,000	0,05	Signifikan
Lk → KR	0,250	0,014	0,05	Signifikan
Mt → KR	0,234	0,037	0,05	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2018

Keterangan: *Signifikansi pada α = 5%.

Dari Tabel 10 hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan dapat dijelaskan secara runtut sebagai berikut: (a) Pengujian Hipotesis 1 : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien positif sebesar 0,403 dan sig-value sebesar 0,000. Oleh karena sig-value (0,000) < sig. α (0,05) maka terdapat pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. (b) Pengujian Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien positif sebesar 0,250 dan sig-value sebesar 0,014. Oleh karena sig-value (0,014) < sig. α (0,05) maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. (c) Pengujian Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien positif sebesar 0,234 dan *sig-value* sebesar 0,037. Oleh karena *sig-value* (0,037) < *sig. α* (0,05) maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu proses penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Satria (2015) yang menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajra (2011) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada pt. berhasil indonesia gemilang. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kondusif lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pt. berhasil indonesia gemilang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Oktafiana Lestari (2015) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap kinerja karyawan pada pt. berhasil indonesia gemilang. Menurut Bangun (2012:313) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Seorang pemimpin diharuskan mampu memberikan dorongan motivasi bagi bawahannya sebagai salah satu tugas dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga memperoleh kinerja yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fajra (2011) yang menemukan bahwa minat beli berpengaruh signifikan dan positif terhadap keputusan pembelian.

Variabel yang memiliki Pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil r^2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang. Hal ini dapat membuktikan bahwa PT. Berhasil Indonesia Gemilang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sangat baik dan menarik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Satria (2015) yang menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian ini menunjukkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pt. berhasil indonesia gemilang maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan terbukti membawa dampak pada proses kerja karyawan dalam peningkatan kinerjanya (2) Hasil pengujian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin kondusif lingkungan kerja yang diberikan pt. berhasil indonesia gemilang maka akan semakin meningkatkan kenyamanan dalam berkerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbukti membawa dampak pada kinerja karyawan dalam peningkatan kinerjanya (3) Hasil pengujian ini menunjukkan pengaruh variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada pt. berhasil indonesia gemilang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. motivasi terbukti membawa dampak pada kinerja karyawan dalam peningkatan kinerjanya (4) Hasil Pengujian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada pt. berhasil indonesia gemilang. Hal tersebut berarti bahwa hal yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Karena gaya kepemimpinan merupakan hal yang mendasar dalam proses peningkatan kinerja karyawan karena seorang pemimpin diharuskan mampu memotivasi dan *manage* lingkungan kerja sesuai dengan harapan bawahan serta perusahaan.

Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa keterbatasan penelitian yang dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Keterbatasan – keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi dan satu variabel bebas yaitu kinerja karyawan, sedangkan masih banyak beberapa variabel lainnya yang dapat digunakan. (2) Data yang digunakan adalah data primer, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. (3) Penelitian ini hanya memfokuskan pada perusahaan PT. Bersatu Indonesia Gemilang berdasarkan kriteriaselbagai sampel penelitian.

Saran

Berdasarkan simpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Hendaknya PT Berhasil Indonesia Gemilang (BIG), perlu untuk lebih mengembangkan gaya kepemimpinan. Dengan mengembangkan gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Hal ini dilakukan guna untuk memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal, sukarela, dan tanpa ada unsur paksaan, dengan begitu maka proses kinerja akan semakin meningkat (2) Hendaknya PT Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) memperhatikan serta menjaga lingkungan kerja perusahaan agar tetap kondusif, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Mengingat hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap proses kenaikan dan penurunan kinerja karyawan (3) Pihak manajemen PT Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) hendaknya menjaga motivasi kerja karyawan seperti pemenuhan kebutuhan keselamatan, pemenuhan peralatan kerja dan jaminan keamanan

dalam lingkungan kerja. Pengadaan pelatihan bagi karyawan potensial juga penting guna untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan.(4) Perusahaan PT Berhasil Indonesia Gemilang (BIG) hendaknya perlu untuk lebih memperhatikan Gaya kepemimpinan yang diterapkan mengingat bahwa variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Seorang pemimpin adalah panutan bagi bawahannya, oleh karena itu dalam proses mempengaruhi karyawan agar bekerja secara maksimal diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat seperti gaya kepemimpinan partisipatif, direktif, suportif, dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi agar kinerja karyawan dapat meningkat (5) Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian diluar variabel-variabel yang telah diteliti ini seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja dengan tujuan agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta. Cetakan ke sepuluh. Bumi aksara.
- Fajra. F. K. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam. *Skripsi*. Program studi manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Andalas. Padang.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan Belas. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, 2012a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke Sepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____, 2012b. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bina Aksara. Bandung.
- _____, 2013. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Jumhur, S. 2013. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo, *jurnal AKK*, 2 (2)
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Ke Satu. Cetakan Ke Dua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari, O. N. B. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Luxindo Nusantara Kota Semarang. *Skripsi*. Program studi manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Putra, N. K. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang. *Skripsi*. Program studi manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Robbins, P. S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Sepuluh. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, S. 2011. *Mastering SPSS Versi 19*. Penerbit PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Satria. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Kediri. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Nusantara PGRI. Kediri.
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuisisioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Center For Academc Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- _____, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.

- Suprayitno dan Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2 (1)
- Surjosuseno. D. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Susanti. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan pada PT. Bank Syariah dan PT. Bank Riau Kepri Cabang Tanjungpinang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Raja Ali Haji Tanjung Pinang.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Veronica, A. D. S. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang. *Skripsi*. Program studi manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.